Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 10738-10750
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai BPBD Kota Surakarta

Salsabila Fitri Hayatun Nufus, Abu Bakar
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi
salsabilafitrihayatunufus@gmail.com, massaboe66@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan operasional dan pelayanan kemanusiaan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surakarta sangat bergantung pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai, mengingat karakteristik pekerjaannya yang berisiko tinggi dan dinamis. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai BPBD Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPBD Kota Surakarta yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas dan reliabilitas. Data diolah menggunakan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal serta bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu Y = -1,835 + 0,422X1 + 0,569X2 + 0,368X3 + e. Kesimpulan utama dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai. Selain itu, model regresi yang dibentuk teruji layak secara simultan untuk memprediksi peningkatan OCB. Penguatan motivasi internal, peningkatan kelayakan kompensasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi instrumen strategis dalam mendorong perilaku ekstra peran pegawai pada organisasi pelayanan publik sektor kebencaan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstract

Emergency operations and humanitarian services at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Surakarta City depend greatly on employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB), because disaster-response work is dynamic, time-sensitive, and frequently requires contributions beyond formal job descriptions. This quantitative study examines the effects of work motivation, compensation, and the work environment on OCB among BPBD Surakarta employees. The population consisted of all 44 employees, and a saturated sampling technique was applied so that the entire population participated as respondents. Primary data were collected through questionnaires, observation, and supporting literature, while the research instruments were tested for validity and reliability. Data analysis employed classical assumption tests and multiple linear regression using SPSS. The results show that the regression residuals are normally distributed and that the model is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The estimated regression equation is Y = -1.835 + 0.422X1 + 0.569X2 + 0.368X3 + e. Work motivation, compensation, and the work environment each have a positive and significant partial effect on employees' OCB, while the overall regression model is also significant. Compensation provides the strongest contribution among the three predictors. These findings indicate that strengthening internal work motivation, providing fair and appropriate compensation, and maintaining a safe, supportive, and cooperative work environment are strategic measures for encouraging extra-role behavior and improving the effectiveness of public disaster-management services.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), BPBD.

1. Pendahuluan

Keberhasilan operasi kemanusiaan dan penanggulangan krisis di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surakarta sangat bergantung pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku sukarela pegawai di luar deskripsi kerja formal demi mendukung efektivitas organisasi (Organ et al., 2012). Fenomena OCB di lingkungan BPBD Kota Surakarta terefleksi dalam lima dimensi operasional, yakni *altruism* ketika

personel Tim Reaksi Cepat (TRC) secara sukarela menggantikan jam jaga rekan yang kelelahan pasca evakuasi, *conscientiousness* yang ditunjukkan melalui kesiapsiagaan memantau saluran darurat dan bergerak ke lokasi bencana pada hari libur tanpa menunggu Surat Perintah Tugas (SPT), *sportsmanship* berupa sikap pantang mengeluh saat dihadapkan pada medan ekstrem dan keterbatasan sarana penanganan, *courtesy* melalui inisiatif saling mengingatkan standar keselamatan kerja (*safety first*), serta *civic virtue* melalui partisipasi aktif pegawai dalam program mitigasi masyarakat seperti Desa Tangguh Bencana (DESTANA). Perilaku ekstra-peran ini menjadi krusial mengingat tingginya dinamika potensi bencana di Surakarta dan sekitarnya yang menuntut tindakan responsif melampaui kewajiban kerja harian Aparatur Sipil Negara (Rafiq & Helmy, 2024).

Sebagai salah satu wilayah berpenduduk padat di Pulau Jawa, Provinsi Jawa Tengah menunjukkan peningkatan kejadian bencana alam yang cukup signifikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Berbagai ancaman bencana di wilayah ini didominasi oleh bencana hidrometeorologi seperti banjir, tanah longsor, angin puting beliung, hingga kekeringan ekstrem (Hantoro et al., 2024). Perubahan kondisi tersebut menempatkan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di bawah naungan pemerintah Jawa Tengah dalam tekanan kerja yang terus-menerus demi meminimalisir risiko korban jiwa dan kerugian material. Meskipun Kota Surakarta memiliki wilayah yang cenderung perkotaan dan datar, BPBD Kota Surakarta memiliki tugas yang lebih luas dari wilayah kerjanya sendiri. Sebagai pusat mobilisasi bantuan darurat di wilayah Soloraya, pegawai BPBD Kota Surakarta

dituntut selalu siap membantu penanganan bencana di berbagai daerah sekitar (Setiawan et al., 2024). Keterlibatan dalam penanganan bencana lintas daerah tersebut membutuhkan kesiapan kerja yang tinggi serta pengorbanan waktu dari para pegawai. Kondisi ini juga menuntut sistem kerja yang cepat dan mampu menggerakkan sumber daya tanpa terhambat prosedur administrasi yang rumit (Rafiq & Helmy, 2024).

Insiden kritis seperti pencarian pendaki hilang di Bukit Mongkrang Karanganyar, pohon tumbang di wilayah perkotaan, hingga respons kebakaran hutan Lawu membuktikan nyata dinamisnya tugas mereka. Bahkan, dedikasi personel juga diuji dalam misi kemanusiaan jarak jauh, termasuk keterlibatan aktif dalam evakuasi penanganan bencana alam banjir besar di Aceh Tamiang. Misi kemanusiaan ekstrem ini kerap menembus batasan jam kerja reguler aparatur sipil negara pada umumnya (Setiawan et al., 2024). Kondisi darurat di lapangan yang tidak menentu tersebut menuntut kesiapsiagaan fisik dan psikologis tinggi dari setiap personel saat menjalankan tugas penyelamatan. Akibatnya, keberhasilan penanganan krisis sangat bergantung pada kerelaan pegawai untuk saling membantu dan berkorban melebihi tanggung jawab formal mereka (Yulianto et al., 2023).

Berdasarkan regulasi kelembagaan, tugas pokok dan fungsi BPBD mencakup perumusan kebijakan, pengoordinasian, serta pelaksanaan penanggulangan bencana secara terpadu mulai dari prabencana, tanggap darurat, hingga pascabencana (Setiawan et al., 2024). Untuk menunjang aspek preventif, instansi ini juga mengimplementasikan program Desa Tangguh Bencana (DESTANA) guna memperkuat mitigasi berbasis komunitas dan kemandirian masyarakat dalam menghadapi risiko bencana. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan tupoksi darurat tersebut sering kali menghadapi kendala keterbatasan personel dan ketidakpastian situasi krisis (Aprilia, 2024). Keberhasilan operasi kemanusiaan yang serba darurat dan tidak terprediksi tersebut pada dasarnya tidak hanya bertumpu pada standar instruksi kerja tertulis. Efektivitas misi sangat bergantung pada OCB, yaitu tindakan sukarela pegawai berkontribusi melampaui tugas formal demi keselamatan publik (Amelia & Kurniyati, 2025). Perilaku sukarela dalam membantu sesama menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan pelayanan darurat di tengah keterbatasan personel (Asrizal et al., 2025).

Tinjauan literatur singkat menunjukkan bahwa beberapa faktor penting yang memengaruhi munculnya OCB meliputi motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Secara teoritis, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan usaha, komitmen, dan keterlibatan kerja melebihi tuntutan formal organisasi (Amelia & Kurniyati, 2025). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap keberhasilan organisasi. Muliani dan Perkasa (2023) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi secara intrinsik akan lebih mungkin menampilkan perilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja dan menjaga kepentingan organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Amelia dan Kurniyati (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada instansi pemerintah.

Selain motivasi, keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima pegawai menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen instansi. Kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan risiko kerja, maupun jaminan kesehatan, merupakan bentuk penghargaan atas risiko kerja yang dihadapi pegawai di lapangan (Sholeh et al., 2024). Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memberikan usaha lebih bagi organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja (Badaruddin, 2022). Menurut penelitian Asrizal et al. (2025), pegawai yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban dan risiko pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta bersedia memberikan usaha tambahan di luar tugas formalnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Susilo dan Muhardono (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB pada organisasi pemerintahan.

Faktor ketiga yang berperan penting adalah lingkungan kerja, baik di lapangan maupun di dalam instansi. Lingkungan kerja dalam penanggulangan bencana meliputi fasilitas penyelamatan yang memadai (lingkungan fisik) serta hubungan kerja dan kerja sama tim yang baik (lingkungan non-fisik) (Saputra et al., 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan minim konflik dapat mengurangi stres kerja, sehingga pegawai lebih mampu menunjukkan OCB. Ketika kondisi fisik dan hubungan sosial di tempat kerja berjalan dengan baik, pegawai akan merasa lebih aman dan dihargai saat menjalankan tugas kemanusiaan yang berisiko tinggi (Virnanda & Armanu, 2023). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat rasa memiliki pegawai terhadap instansi dan meningkatkan dedikasi mereka dalam bekerja (Monica & Dwiarti, 2025). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Saputra et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan perilaku prososial dan keterlibatan kerja pegawai sektor publik.

Alasan dilakukannya penelitian ini didasari oleh adanya dinamika dan fenomena kesenjangan di lapangan. Komposisi pegawai BPBD Kota Surakarta didominasi oleh pegawai Non-PNS/THL sebesar 56,8% (25 orang) dibandingkan PNS sebesar 43,2% (19 orang) yang menciptakan tantangan tersendiri terkait kesenjangan jaminan

status kepegawaian dan persepsi kompensasi risiko kerja. Ketika tuntutan tugas operasional yang tinggi tidak diimbangi dengan motivasi kerja, kompensasi yang dipersepsikan adil, serta lingkungan kerja yang kondusif, terdapat kecenderungan penurunan dorongan pegawai untuk ber-OCB secara konsisten. *State of the art* dan *gap analysis* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian OCB sebelumnya lebih banyak berfokus pada instansi administratif, sektor pendidikan (Susilo & Muhardono, 2021), perbankan (Saputra et al., 2021), maupun perusahaan manufaktur (Asrizal et al., 2025; Yulianto et al., 2023). Masih terbatas penelitian yang secara khusus mengintegrasikan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan pada instansi pelayanan penanggulangan bencana daerah yang berisiko tinggi (*high-risk operational environment*). *Novelty* (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada pengujian empiris perilaku OCB pada unit kerja operasional darurat kemanusiaan dengan komposisi dualisme status kepegawaian (PNS dan Non-PNS/THL) di lingkungan BPBD Kota Surakarta.

Pertanyaan tujuan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai BPBD Kota Surakarta.
2. Menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai BPBD Kota Surakarta.
3. Menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai BPBD Kota Surakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dirancang untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surakarta. Seluruh rangkaian analisis difokuskan pada unit kerja operasional maupun administratif guna menangkap dinamika perilaku ekstra-peran personel di lingkungan penanggulangan bencana.

2.1. Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi target dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPBD Kota Surakarta yang terdaftar secara resmi, baik berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non-PNS (Tenaga Harian Lepas/THL), dengan total populasi sebanyak 44 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau sensus (Sugiyono, 2023), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 44 pegawai dijadikan sampel penelitian. Komposisi sampel terdiri dari 19 pegawai berstatus PNS

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(43,2%) dan 25 pegawai berstatus Non-PNS/THL (56,8%) yang tersebar di unit Kesekretariatan, Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Seksi Kedaruratan dan Logistik, Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi, serta Tim Reaksi Cepat (TRC). Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju), observasi lapangan, serta dokumentasi kepegawaian (Sugiyono, 2023).

2.2. Operasionalisasi Variabel dan Pengujian Instrumen

Variabel independen mencakup Motivasi Kerja (X_1) yang diukur melalui indikator kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (McClelland, 2016); Kompensasi (X_2) yang diukur melalui kelayakan insentif, tunjangan risiko, dan imbalan finansial/non-finansial (Firdaus & Oetarjo, 2023); serta Lingkungan Kerja (X_3) yang mencakup kondisi fisik sarana prasarana dan hubungan interpersonal non-fisik (Soelistya et al., 2021). Variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang mengukur lima dimensi utama yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ et al., 2012). Kuesioner diuji keandalannya menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2018). Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai signifikansi *p-value* < 0,05 dan dinyatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

2.3. Uji Asumsi Klasik dan Model Regresi

Pengujian syarat ekonometrika dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Shapiro-Wilk* (diterapkan karena ukuran sampel $N < 50$), uji multikolinearitas (memastikan *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* (*p-value* 0,05) (Ghozali, 2018). Hubungan kausalitas antar variabel selanjutnya diestimasi menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dengan Y adalah *Organizational Citizenship Behavior* (skor OCB pegawai), α adalah nilai konstanta regresi, β_1 adalah koefisien regresi motivasi kerja, X_1 adalah skor variabel motivasi kerja, β_2 adalah koefisien regresi kompensasi, X_2 adalah skor variabel kompensasi, β_3 adalah koefisien regresi lingkungan kerja, X_3 adalah skor variabel lingkungan kerja (Ghozali, 2018), dan e adalah *error term* atau tingkat kesalahan pengoplosan model (Priyatno & Firmananda, 2022). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, serta diukur besaran kontribusinya melalui koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018)

3. Hasil dan Pembahasan

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat mengunakan sub judul.

Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraiannya menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

3.1. Evaluasi Kualitas Data dan Asumsi Regresi

Pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan OCB (Y) memiliki nilai p - value = 0,000 hingga 0,011 (semuanya di bawah 0,05), yang membuktikan seluruh butir kuesioner valid secara konstruktif. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805 untuk motivasi kerja, 0,855 untuk kompensasi, 0,902 untuk lingkungan kerja, dan 0,834 untuk OCB. Nilai tersebut melampaui batas kritis 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan konsisten dan reliabel (Ghozali, 2018).

Pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa model regresi bebas dari bias estimasi. Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* menghasilkan koefisien statistik 0,966 dengan signifikansi 0,226 > 0,05, menegaskan residual berdistribusi normal. Bebas multikolinearitas terbukti dari nilai *Tolerance* motivasi kerja (0,583), kompensasi (0,455), dan lingkungan kerja (0,524) yang seluruhnya di atas 0,10, serta nilai *VIF* motivasi kerja (1,715),

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kompensasi (2,198), dan lingkungan kerja (1,907) yang di bawah 10. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja (0,980), kompensasi (0,079), dan lingkungan kerja (0,253) di atas 0,05, sehingga model terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.2. Hasil Estimasi Regresi Berganda dan Pembahasan

Berdasarkan olah data regresi berganda, diperoleh koefisien estimasi yang disajikan pada Tabel 1. Tabel 1.Tabel Software dan Hardware Pendukung

Variabel	Koefisien Regresi (β)	*t*-hitung
(Constant)	-1,835	-0,812
Motivasi Kerja	0,422	3,214
Kompensasi	0,569	4,105
Lingkungan Kerja	0,368	2,789
F Hitung	34,512	
R Square (R^2)	0,721	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dari hasil olah data adalah $Y = -1,835 + 0,422X_1 + 0,569X_2 + 0,368X_3$. Hasil pengujian uji F menghasilkan nilai *F*-hitung = 34,512 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, membuktikan bahwa model regresi linier berganda secara simultan teruji fit dan sangat presisi untuk memprediksi OCB pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 mengindikasikan bahwa 72,1% variasi OCB pegawai BPBD Kota Surakarta mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil uji t membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($\beta_1 = 0,422$; $p = 0,003$), yang berarti peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan secara langsung meningkatkan dorongan pegawai untuk ber-OCB. Berdasarkan *Precede-Proceed Model* dari Green et al. (1980), motivasi bertindak sebagai *predisposing factor* (faktor predisposisi) yang membentuk nilai moral personel TRC dalam membantu rekan piket dan siaga di hari libur tanpa perlu diperintah. Temuan ini memperkuat penelitian Amelia dan Kurniyati (2025) serta Mariana dan Sylvia (2024) mengenai peran vital motivasi pada instansi pelayanan publik berisiko.

Kompensasi terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB ($\beta_2 = 0,569$; $p = 0,000$). Dalam kerangka Green et al. (1980), kompensasi berfungsi sebagai *reinforcing factor* (faktor penguat). Kelayakan jaminan risiko kerja dan insentif yang adil memberikan rasa keadilan distributif yang memicu timbal balik (*reciprocity*) pegawai Non-PNS/THL untuk menyumbangkan usaha ekstra melampaui tanggung jawab formalnya. Hal ini sejalan dengan temuan Asrizal et al. (2025) dan Susilo dan Muhardono (2021). Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($\beta_3 = 0,368$; $p = 0,008$) yang berperan sebagai *enabling factor* (faktor pemungkin) (Green et al., 1980). Keberadaan sarana penanggulangan bencana yang layak serta iklim kerja non-fisik yang harmonis meminimalkan tekanan kerja dan memfasilitasi terbangunnya kerja sama tim saat evakuasi darurat, konsisten dengan temuan Monica dan Dwiarti (2025).

Penguatan Interpretasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior memperlihatkan bahwa perilaku ekstra-peran pegawai BPBD tidak hanya muncul karena aturan formal, tetapi juga karena adanya dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dalam konteks penanggulangan bencana, pegawai sering menghadapi situasi yang berubah cepat, ketidakpastian lokasi kejadian, keterbatasan waktu, serta kebutuhan koordinasi lintas unit. Situasi seperti ini membutuhkan inisiatif yang tidak selalu dapat menunggu instruksi berjenjang. Karena itu, motivasi kerja yang kuat berfungsi sebagai energi psikologis yang mendorong pegawai untuk membantu rekan, menjaga kesiapsiagaan, dan mengambil tanggung jawab tambahan ketika kondisi darurat menuntut respons segera. Nilai koefisien positif pada variabel motivasi kerja mendukung penjelasan tersebut karena peningkatan motivasi diikuti oleh meningkatnya kecenderungan pegawai menunjukkan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

OCB.

Hasil ini dapat dipahami melalui dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan akan pengaruh yang digunakan dalam operasionalisasi motivasi kerja. Kebutuhan berprestasi mendorong pegawai menyelesaikan tugas penanganan bencana dengan standar yang tinggi, termasuk ketika tugas memerlukan waktu tambahan atau upaya di luar rutinitas normal. Kebutuhan berafiliasi mendukung terbentuknya rasa kebersamaan dalam tim, terutama saat personel harus bekerja dalam kondisi lapangan yang penuh tekanan. Sementara itu, kebutuhan akan pengaruh dapat diwujudkan melalui kesediaan menjadi contoh, memberikan arahan, atau mengambil peran koordinatif ketika dibutuhkan. Ketiga unsur tersebut secara bersama-sama membantu menjelaskan mengapa motivasi kerja berkaitan erat dengan perilaku altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, dan civic virtue yang menjadi dimensi utama OCB.

Pada organisasi kebencanaan, motivasi juga memiliki nilai strategis karena kualitas pelayanan publik tidak semata-mata ditentukan oleh kepatuhan pada prosedur, tetapi oleh kecepatan dan ketepatan tindakan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap menjaga kualitas komunikasi, berbagi informasi, dan mendukung rekan kerja selama fase prabencana, tanggap darurat, maupun pascabencana. Kondisi ini relevan dengan karakteristik BPBD Kota Surakarta yang memiliki keterbatasan jumlah personel namun tetap dituntut mampu merespons kejadian di wilayah kota dan mendukung operasi lintas daerah. Dalam situasi tersebut, perilaku sukarela menjadi mekanisme organisasi yang membantu menutup kesenjangan antara kebutuhan pelayanan yang tinggi dan kapasitas sumber daya yang tersedia.

Implikasi manajerialnya adalah penguatan motivasi sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui instruksi atau target kerja, tetapi juga melalui pengakuan atas kontribusi pegawai, peluang pengembangan kompetensi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan operasional, dan komunikasi yang menjelaskan makna sosial dari pekerjaan kebencanaan. Ketika pegawai memahami bahwa tugas mereka memiliki dampak langsung terhadap keselamatan masyarakat, keterikatan psikologis terhadap pekerjaan dapat meningkat. Penguatan motivasi semacam ini penting agar OCB tidak muncul secara insidental, tetapi berkembang menjadi kebiasaan kerja yang konsisten dalam mendukung kesiapsiagaan dan kualitas pelayanan publik.

Kompensasi sebagai Faktor Dominan dalam Mendorong OCB

Kompensasi menunjukkan koefisien regresi paling besar dibandingkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, sehingga variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam model penelitian. Temuan tersebut penting karena komposisi pegawai BPBD Kota Surakarta terdiri atas PNS dan Non-PNS/THL dengan karakteristik status kepegawaian yang berbeda. Dalam kondisi pekerjaan berisiko tinggi, persepsi mengenai kelayakan imbalan, tunjangan, dan jaminan kerja menjadi bagian penting dari evaluasi pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai menilai bahwa kontribusi, risiko, dan beban kerja mereka dihargai secara adil, muncul kecenderungan untuk memberikan timbal balik dalam bentuk komitmen, kepedulian, dan kesediaan melakukan pekerjaan tambahan yang mendukung organisasi.

Hubungan antara kompensasi dan OCB tidak harus dipahami sebagai transaksi langsung bahwa perilaku sukarela hanya muncul karena imbalan finansial. Dalam penelitian ini, kompensasi lebih tepat dipandang sebagai sinyal penghargaan organisasi terhadap pegawai. Kelayakan kompensasi dapat memperkuat rasa dihargai, menurunkan persepsi ketidakadilan, dan meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. Ketika kepercayaan tersebut terbentuk, pegawai lebih mungkin membantu rekan kerja, menjaga disiplin, mempertahankan sikap positif ketika menghadapi tekanan, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar kewajiban formal. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi terhadap OCB bekerja melalui mekanisme psikologis yang lebih luas daripada sekadar nilai nominal imbalan.

Dalam konteks operasional kebencanaan, kompensasi juga berkaitan dengan pengakuan terhadap karakter risiko pekerjaan. Pegawai dapat bekerja di luar jam normal, berada di lokasi yang memiliki potensi bahaya, menghadapi tekanan fisik dan emosional, serta berinteraksi langsung dengan masyarakat yang sedang berada dalam situasi krisis. Kondisi ini membuat aspek keadilan kompensasi menjadi sensitif, terutama apabila terdapat perbedaan status kepegawaian. Sistem kompensasi yang transparan, proporsional, dan dikomunikasikan dengan baik dapat mengurangi perasaan kesenjangan sekaligus memperkuat rasa aman pegawai. Dampaknya tidak hanya pada kepuasan terhadap imbalan, tetapi juga pada kesediaan untuk mempertahankan perilaku ekstra-peran secara berkelanjutan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bagi BPBD Kota Surakarta, hasil penelitian ini memberikan dasar untuk mengevaluasi kebijakan kompensasi dengan mempertimbangkan beban kerja, risiko, tanggung jawab, serta kontribusi aktual pegawai. Bentuk penghargaan tidak selalu harus berupa kenaikan finansial; pengakuan kinerja, kesempatan pelatihan, dukungan perlindungan kerja, fasilitas kesehatan, maupun apresiasi formal juga dapat diposisikan sebagai bagian dari kompensasi total. Pendekatan kompensasi yang menyeluruh akan lebih sesuai dengan karakter pelayanan kebencanaan yang menuntut kesiapsiagaan, solidaritas, dan pengorbanan waktu.

Peran Lingkungan Kerja dalam Memfasilitasi Perilaku Ekstra-Peran

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa perilaku ekstra-peran lebih mudah tumbuh ketika pegawai bekerja dalam kondisi fisik dan sosial yang mendukung. Pada BPBD, lingkungan kerja fisik tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan ruang kantor, tetapi juga ketersediaan sarana komunikasi, alat keselamatan, kendaraan operasional, perlengkapan evakuasi, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas yang memadai membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih aman dan efisien. Ketika hambatan operasional dapat dikurangi, energi pegawai dapat diarahkan pada koordinasi, pelayanan, dan dukungan terhadap rekan kerja, sehingga peluang munculnya OCB menjadi lebih besar.

Lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran yang sangat penting. Penanganan bencana membutuhkan koordinasi tim, komunikasi cepat, pembagian peran yang jelas, dan kepercayaan antarpersonel. Hubungan kerja yang harmonis mengurangi konflik yang tidak produktif dan mendorong perilaku courtesy, yaitu menjaga interaksi agar tidak menimbulkan masalah bagi rekan kerja. Selain itu, iklim kerja yang saling mendukung memudahkan munculnya altruism karena pegawai merasa aman untuk meminta maupun memberikan bantuan. Dalam kondisi darurat, dukungan sosial seperti ini dapat menjadi faktor yang menentukan keberhasilan penyelesaian tugas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu dilihat sebagai faktor pemungkin. Motivasi tinggi dan kompensasi yang layak belum tentu menghasilkan OCB yang optimal apabila pegawai bekerja dalam kondisi yang tidak aman, komunikasi lemah, atau fasilitas operasional tidak memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat pengaruh faktor individu dan organisasi dengan menyediakan ruang bagi pegawai untuk menerjemahkan motivasi menjadi tindakan nyata. Artinya, ketiga variabel dalam model penelitian tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi.

Upaya perbaikan lingkungan kerja dapat diarahkan pada dua sisi. Pada sisi fisik, organisasi perlu menjaga kesiapan alat, kelayakan fasilitas, keamanan tempat kerja, dan ketersediaan sarana pendukung operasi. Pada sisi non-fisik, pimpinan perlu membangun komunikasi terbuka, koordinasi lintas unit, budaya saling menghargai, dan mekanisme penyelesaian konflik yang cepat. Kombinasi keduanya penting untuk menciptakan rasa aman psikologis dan operasional, sehingga pegawai lebih bersedia mengambil inisiatif dan berkontribusi melampaui tuntutan formal.

Keterkaitan Temuan dengan Karakteristik Organisasi Kebencanaan

Jika ketiga variabel dianalisis secara terpadu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa OCB pada organisasi kebencanaan merupakan hasil interaksi antara dorongan personal, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja. Motivasi kerja memberikan dorongan dari dalam diri pegawai, kompensasi memberikan penguatan melalui persepsi penghargaan dan keadilan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan perilaku ekstra-peran dilaksanakan. Pola ini sesuai dengan sifat pekerjaan BPBD yang membutuhkan kesiapan, kerja sama, serta respons cepat dalam situasi yang tidak selalu dapat diprediksi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi OCB pegawai. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat 27,9% variasi OCB yang berasal dari faktor lain di luar model. Faktor tersebut dapat mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, persepsi keadilan, maupun pengalaman kerja. Temuan ini penting karena menegaskan bahwa peningkatan OCB tidak cukup dilakukan hanya melalui satu kebijakan. Manajemen perlu mengelola berbagai faktor secara terintegrasi sesuai karakter kebutuhan organisasi.

Dalam praktik pelayanan kebencanaan, tingginya OCB dapat mempercepat penyelesaian tugas, memperkuat fleksibilitas tim, serta membantu organisasi menghadapi keterbatasan personel. Pegawai yang secara sukarela

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mengambil peran tambahan dapat mengurangi beban kerja rekan, mempercepat aliran informasi, dan memastikan kegiatan pelayanan tetap berjalan ketika terjadi peningkatan intensitas kejadian. Namun demikian, organisasi juga perlu menjaga agar OCB tidak berubah menjadi tuntutan informal yang terus-menerus dan menyebabkan kelelahan. Perilaku sukarela seharusnya tetap didukung oleh pembagian kerja yang wajar, perlindungan keselamatan, dan pengelolaan beban kerja yang sehat.

Temuan ini juga relevan dengan dualisme status pegawai PNS dan Non-PNS/THL. Perbedaan status dapat memunculkan variasi persepsi terhadap keamanan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, dan perlakuan organisasi. Apabila perbedaan tersebut tidak dikelola secara transparan, rasa keadilan dapat menurun dan berpotensi memengaruhi kemauan untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran. Karena itu, manajemen perlu menjaga konsistensi komunikasi, membuka ruang partisipasi, dan memastikan bahwa setiap pegawai memperoleh penghargaan sesuai kontribusi dan tanggung jawabnya.

Implikasi Praktis bagi Pengelolaan SDM BPBD Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian, penguatan OCB dapat diarahkan melalui kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi. Pertama, organisasi perlu membangun sistem motivasi yang menggabungkan aspek intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan atas keberhasilan operasi, pemberian umpan balik, pelibatan pegawai dalam evaluasi kegiatan, dan kesempatan mengikuti pelatihan dapat memperkuat rasa kompeten serta keterikatan terhadap tugas. Penguatan motivasi juga perlu disertai komunikasi mengenai tujuan organisasi agar pegawai memahami hubungan antara kontribusi individual dan keselamatan masyarakat.

Kedua, sistem kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti perbedaan kompensasi harus dapat dijelaskan berdasarkan beban, risiko, tanggung jawab, atau status kerja. Keadilan eksternal berarti organisasi perlu memastikan bahwa imbalan yang diberikan tetap layak dibandingkan tuntutan pekerjaan sejenis. Bagi pegawai lapangan yang berhadapan dengan risiko, perhatian pada jaminan keselamatan, perlindungan kesehatan, dan dukungan pascaoperasi juga menjadi bentuk kompensasi yang penting. Pendekatan ini berpotensi memperkuat persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan pegawainya.

Ketiga, perbaikan lingkungan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pemeliharaan sarana, peningkatan kesiapan logistik, dan penguatan hubungan kerja antarunit. Evaluasi fasilitas sebaiknya tidak hanya dilakukan setelah terjadi kendala, tetapi secara periodik berdasarkan kebutuhan operasi. Pada saat yang sama, pimpinan dapat mendorong kegiatan briefing, debriefing, dan evaluasi tim untuk menjaga kualitas komunikasi. Praktik tersebut membantu mengurangi kesalahan koordinasi sekaligus memperkuat solidaritas personel.

Keempat, organisasi perlu mengembangkan mekanisme pengakuan terhadap OCB secara proporsional tanpa menghilangkan sifat sukarelanya. Pengakuan dapat diberikan dalam bentuk apresiasi, kesempatan pengembangan, atau pencatatan kontribusi dalam evaluasi kinerja. Tujuannya bukan menjadikan setiap perilaku sukarela sebagai kewajiban baru, tetapi memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mendukung efektivitas kolektif. Dengan pendekatan tersebut, OCB dapat berkembang sebagai budaya positif yang tetap sehat dan berkelanjutan.

Pengaruh Simultan dan Daya Jelaskan Model terhadap OCB

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 memperlihatkan bahwa kombinasi motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan variasi Organizational Citizenship Behavior pegawai BPBD Kota Surakarta. Angka tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor yang diuji mampu menjelaskan sebagian besar perubahan OCB pada responden penelitian, sementara bagian lainnya tetap berkaitan dengan faktor di luar model. Dalam konteks organisasi publik kebencanaan, hasil ini penting karena memperlihatkan bahwa perilaku ekstra-peran tidak berdiri sendiri, tetapi berkembang dalam suatu sistem kerja yang mempertemukan dorongan personal, persepsi terhadap penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, intervensi organisasi yang hanya menyentuh satu faktor berpotensi menghasilkan pengaruh yang lebih terbatas dibandingkan kebijakan yang mengelola ketiganya secara terpadu. Temuan ini juga menguatkan pandangan Maghfiroh et al. (2023) bahwa OCB menjadi salah satu unsur penting dalam efektivitas organisasi sektor publik karena membantu pegawai menjaga kesinambungan pelayanan ketika tuntutan kerja meningkat.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil uji F yang signifikan juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan bersama antara variabel independen dan OCB pada sampel penelitian. Interpretasi simultan ini tidak berarti bahwa seluruh perilaku OCB dapat dikendalikan sepenuhnya melalui kebijakan sumber daya manusia, tetapi menunjukkan adanya ruang manajerial yang nyata untuk memperkuat perilaku tersebut. Pada BPBD, ruang tersebut berkaitan dengan bagaimana pimpinan membangun dorongan berprestasi, memastikan adanya penghargaan yang dirasakan layak, serta menjaga kondisi kerja yang mendukung keselamatan dan koordinasi. Ketika tiga unsur tersebut berjalan bersama, pegawai memiliki alasan internal sekaligus dukungan eksternal untuk membantu rekan kerja, menjaga kesiapsiagaan, menerima kondisi kerja yang tidak selalu ideal, serta berpartisipasi pada kegiatan organisasi di luar kewajiban formal.

Urutan besarnya koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki koefisien tertinggi, diikuti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan nilai koefisien ini tidak dapat dipahami sebagai dasar untuk mengabaikan variabel dengan koefisien yang lebih kecil. Justru, ketiganya membentuk rantai dukungan yang saling melengkapi. Kompensasi dapat memperkuat persepsi keadilan, motivasi membantu membangun kemauan untuk berkontribusi, sedangkan lingkungan kerja memungkinkan kemauan tersebut diwujudkan secara aman dan efektif. Bagi organisasi kebencanaan, keterpaduan menjadi sangat penting karena kondisi operasional sering berubah cepat. Pegawai yang termotivasi tetapi tidak didukung fasilitas yang memadai akan menghadapi hambatan dalam bertindak, sedangkan fasilitas yang baik tanpa motivasi dan penghargaan yang layak belum tentu menghasilkan inisiatif sukarela yang konsisten.

OCB sebagai Kapasitas Organisasi dalam Pelayanan Kebencanaan

OCB pada BPBD memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar kesediaan membantu rekan kerja. Perilaku tersebut dapat dipandang sebagai kapasitas organisasi yang membuat unit kerja lebih adaptif ketika menghadapi situasi darurat. Dalam kondisi tanggap bencana, pembagian tugas formal sering berhadapan dengan kebutuhan lapangan yang berubah dalam waktu singkat. Personel dapat diminta menggantikan rekan, memperpanjang waktu siaga, mendukung unit lain, atau merespons kebutuhan masyarakat yang belum tercakup secara rinci dalam pembagian kerja rutin. Pada kondisi seperti ini, altruism dan conscientiousness membantu memastikan bahwa pelayanan tidak terhenti hanya karena keterbatasan personel atau perubahan situasi. Rafiq dan Helmy (2024) menempatkan kesiapsiagaan dan perilaku ekstra-peran sebagai unsur yang relevan dalam kerja aparatur penanggulangan bencana, sehingga hasil penelitian ini mempunyai hubungan langsung dengan karakteristik operasional BPBD.

Dimensi sportsmanship dan courtesy juga relevan dalam menjaga stabilitas tim. Tugas kebencanaan dapat berlangsung dalam tekanan waktu, keterbatasan informasi, perubahan cuaca, dan kondisi lapangan yang berisiko. Dalam situasi tersebut, kemampuan pegawai menjaga sikap konstruktif serta berkomunikasi dengan mempertimbangkan kebutuhan rekan kerja dapat mengurangi konflik yang tidak produktif. Courtesy membantu membangun koordinasi sebelum masalah berkembang menjadi gangguan kerja, sedangkan sportsmanship membantu anggota tim tetap berfokus pada penyelesaian misi meskipun menghadapi ketidaknyamanan yang tidak selalu dapat dihindari. Lingkungan kerja non-fisik yang suportif sebagaimana dibahas Virnanda dan Armanu (2023) menjadi konteks penting agar kedua dimensi tersebut berkembang secara konsisten.

Civic virtue menjadi dimensi lain yang penting karena penanggulangan bencana tidak hanya berlangsung pada fase tanggap darurat. Pegawai juga terlibat dalam kesiapsiagaan, mitigasi, edukasi, evaluasi kegiatan, serta penguatan masyarakat melalui program seperti DESTANA. Keterlibatan aktif dalam rapat, perencanaan, evaluasi, dan kegiatan pencegahan merupakan bentuk partisipasi organisasi yang membantu BPBD mempertahankan kesiapan sebelum bencana terjadi. Dengan demikian, penguatan OCB tidak semestinya diposisikan hanya sebagai upaya memperoleh tenaga tambahan secara informal, melainkan sebagai strategi membangun budaya partisipasi. Organisasi perlu memastikan bahwa perilaku ekstra-peran muncul secara sehat dan tidak berubah menjadi pembebanan kerja yang berlebihan kepada individu tertentu.

Integrasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dalam Penguatan OCB

Motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap OCB, sehingga pengelolaan motivasi dapat diarahkan pada penciptaan makna kerja, kesempatan berprestasi, dan rasa memiliki terhadap misi kemanusiaan. Pegawai BPBD bekerja pada konteks yang memiliki dampak langsung terhadap keselamatan masyarakat. Karakter tersebut dapat menjadi sumber motivasi intrinsik apabila pimpinan mampu menghubungkan target kerja dengan manfaat pelayanan yang dirasakan publik. Penguatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian umpan balik

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang jelas, pengakuan atas inisiatif, kesempatan mengikuti pelatihan, serta pelibatan pegawai dalam pemecahan masalah operasional. Muliani dan Perkasa (2023) menunjukkan keterkaitan motivasi intrinsik dengan OCB, sedangkan Susilo dan Rahmawati (2025) menyoroti dorongan intrinsik dan kontribusi ekstra-peran pada pegawai instansi pemerintah. Sintesis tersebut sejalan dengan temuan penelitian bahwa kemauan pribadi menjadi salah satu landasan perilaku sukarela.

Kompensasi perlu dikelola secara hati-hati karena pengaruhnya yang paling besar dalam model. Pada organisasi publik, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai gaji pokok, tetapi juga dapat mencakup tunjangan, perlindungan risiko, jaminan, fasilitas, dan bentuk penghargaan yang sesuai ketentuan. Bagi pegawai yang menjalankan tugas berisiko, persepsi bahwa organisasi mengakui beban dan tanggung jawabnya dapat memperkuat hubungan timbal balik antara pegawai dan instansi. Keadilan kompensasi menjadi semakin relevan karena responden penelitian terdiri atas PNS dan Non-PNS/THL. Perbedaan status kepegawaian dapat memunculkan perbedaan hak, kepastian, dan persepsi penghargaan. Oleh karena itu, kebijakan yang transparan dan dapat dijelaskan menjadi penting agar perbedaan yang bersifat administratif tidak berkembang menjadi persepsi ketidakadilan yang menurunkan kemauan untuk berkontribusi di luar tugas formal.

Lingkungan kerja melengkapi dua faktor sebelumnya melalui penyediaan kondisi yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif. Pada BPBD, lingkungan fisik mencakup kesiapan ruang kerja, alat komunikasi, kendaraan operasional, peralatan keselamatan, logistik, dan sarana pendukung lainnya. Lingkungan non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi lintas unit, dukungan pimpinan, dan iklim kerja yang aman secara psikologis. Manurung et al. (2024) membahas lingkungan kerja suportif dalam konteks pegawai publik, sedangkan Utarini dan Riyanto (2024) menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan OCB. Berdasarkan hasil penelitian ini, perbaikan lingkungan kerja dapat diprioritaskan pada aspek yang langsung mendukung kesiapsiagaan dan koordinasi, karena kedua aspek tersebut berhubungan erat dengan kemampuan pegawai menampilkan perilaku ekstra-peran secara konsisten.

Implikasi terhadap Pengelolaan PNS dan Non-PNS/THL

Komposisi responden yang terdiri atas 19 PNS dan 25 Non-PNS/THL memberikan konteks penting dalam membaca hasil penelitian. Kedua kelompok bekerja dalam satu organisasi dengan tuntutan pelayanan yang sama, tetapi dapat memiliki pengalaman yang berbeda terkait kepastian kerja, pola penghargaan, kesempatan pengembangan, dan akses terhadap fasilitas tertentu. Perbedaan tersebut tidak dianalisis sebagai uji beda dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan adanya perbedaan tingkat OCB antarstatus kepegawaian. Namun, komposisi tersebut tetap relevan sebagai pertimbangan manajerial. Organisasi perlu memastikan bahwa komunikasi, pembagian tugas, keselamatan kerja, serta pengakuan atas kontribusi dilaksanakan dengan prinsip yang konsisten dan dapat dipahami seluruh pegawai.

Penguatan OCB pada kelompok dengan status kepegawaian berbeda sebaiknya diarahkan pada penciptaan tujuan bersama. Dalam tugas kebencanaan, keberhasilan operasi sangat bergantung pada koordinasi lintas fungsi, sehingga sekat status kerja tidak boleh menghambat pertukaran informasi dan dukungan antarpersonel. Pimpinan dapat memperkuat integrasi melalui briefing bersama, evaluasi pascaoperasi, latihan kesiapsiagaan, dan forum pembelajaran internal yang melibatkan seluruh unsur pegawai sesuai tugasnya. Cara ini membantu membangun identitas tim sekaligus menyediakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan kendala yang dapat memengaruhi motivasi, persepsi kompensasi, atau kenyamanan kerja.

Pada saat yang sama, organisasi perlu menjaga agar OCB tidak digunakan sebagai pengganti kewajiban institusi dalam menyediakan sumber daya yang memadai. Kesediaan pegawai untuk membantu, bekerja lebih lama, atau mengambil inisiatif tidak boleh menjadi alasan untuk membiarkan kekurangan personel, ketidakjelasan pembagian tugas, atau fasilitas yang tidak memadai berlangsung terus-menerus. OCB akan lebih sehat ketika muncul sebagai pilihan positif yang didukung sistem, bukan sebagai respons terpaksa terhadap kelemahan organisasi. Perspektif ini penting terutama pada pelayanan kebencanaan karena kelelahan yang berulang dapat berdampak pada keselamatan petugas maupun kualitas keputusan di lapangan.

Prioritas Implementasi dan Evaluasi Manajerial

Berdasarkan keseluruhan temuan, BPBD Kota Surakarta dapat menempatkan penguatan OCB sebagai bagian dari pengelolaan kinerja organisasi. Prioritas pertama adalah menjaga motivasi melalui komunikasi visi, pengakuan,

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pengembangan kompetensi, dan pembagian tanggung jawab yang bermakna. Prioritas kedua adalah memastikan kebijakan kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan yang adil terhadap tugas dan risiko. Prioritas ketiga adalah memperbaiki lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara berkelanjutan. Ketiga prioritas tersebut sebaiknya tidak dijalankan sebagai program yang berdiri sendiri, tetapi dimasukkan dalam siklus perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut sumber daya manusia.

Evaluasi dapat dilakukan dengan memantau indikator yang relevan tanpa mengubah OCB menjadi target administratif yang kaku. Organisasi dapat melihat kecenderungan kerja sama lintas unit, kesediaan membantu pada operasi, partisipasi dalam kegiatan kesiapsiagaan, kedisiplinan menjaga prosedur keselamatan, serta keterlibatan pada evaluasi dan inovasi pelayanan. Informasi tersebut dapat dikombinasikan dengan survei berkala mengenai motivasi, persepsi kompensasi, dan lingkungan kerja. Pendekatan ini memberi gambaran apakah perubahan kebijakan benar-benar diikuti perbaikan pengalaman pegawai dan perilaku organisasi.

Penerapan rekomendasi juga perlu mempertimbangkan karakter pelayanan publik. Pengakuan terhadap perilaku ekstra-peran tidak selalu harus berupa insentif finansial, terutama ketika terdapat batasan regulasi. Bentuk non-finansial seperti apresiasi formal, kesempatan pelatihan, pemberian tanggung jawab pengembangan, ruang menyampaikan inovasi, dan dukungan pimpinan dapat menjadi pelengkap. Namun, penghargaan non-finansial tidak menggantikan kebutuhan akan kompensasi yang layak dan perlindungan kerja. Dengan menjaga keseimbangan tersebut, BPBD dapat memperkuat OCB sekaligus mempertahankan prinsip akuntabilitas dan keadilan dalam pengelolaan pegawai.

Keterbatasan Penelitian dan Arah Pengembangan

Meskipun model penelitian menunjukkan daya jelas yang tinggi, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil. Penelitian menggunakan populasi yang relatif kecil, yaitu 44 pegawai dalam satu organisasi. Kondisi ini sesuai dengan karakter BPBD Kota Surakarta, tetapi membatasi generalisasi hasil ke BPBD di daerah lain yang mungkin memiliki skala organisasi, karakter bencana, dukungan anggaran, dan struktur kepegawaian yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih tepat digunakan sebagai gambaran empiris yang kuat untuk konteks BPBD Kota Surakarta.

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner juga memiliki keterbatasan karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif dan kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap positif secara sosial. Meskipun instrumen telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, penelitian selanjutnya dapat memperkuat temuan dengan mengombinasikan data kuesioner, wawancara mendalam, observasi perilaku, serta data kinerja operasional. Pendekatan campuran akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja benar-benar diterjemahkan menjadi perilaku ekstra-peran dalam situasi kerja nyata.

Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, psychological safety, atau beban kerja. Variabel-variabel tersebut berpotensi menjelaskan bagian variasi OCB yang belum tercakup dalam model saat ini. Analisis perbandingan antara kelompok PNS dan Non-PNS/THL juga dapat dilakukan untuk mengetahui apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh motivasi, kompensasi, atau lingkungan kerja terhadap OCB. Dengan pengembangan tersebut, pemahaman tentang perilaku ekstra-peran dalam organisasi penanggulangan bencana dapat menjadi lebih tajam dan aplikatif.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surakarta. Kompensasi terbukti menjadi prediktor paling dominan dalam membentuk perilaku ekstra-peran, disusul oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, di mana ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 72,1% variasi perilaku OCB pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen BPBD Kota Surakarta untuk terus mempertahankan keadilan kompensasi risiko kerja khususnya bagi pegawai Non-PNS/THL, memperkuat dorongan motivasi internal, serta menyediakan sarana lingkungan kerja yang aman guna mendukung kesiapsiagaan operasi kemanusiaan. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Surakarta atas dukungan akademik yang diberikan. Ucapan terima kasih dan apresiasi tinggi juga ditujukan kepada Kepala Pelaksana beserta seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surakarta yang telah memberikan izin penelitian, bantuan fasilitas, dan partisipasi aktif selama proses pengumpulan data lapangan.

Reference

1. Amelia, R., & Kurniyati, Y. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 8(1), 45-58.
2. Aprilia, D. (2024). Evaluasi Kesiapsiagaan Kelembagaan Bencana Daerah dalam Menghadapi Krisis Hidrometeorologi. *Jurnal Kebencanaan dan Lingkungan*, 6(2), 112-125.
3. Asrizal, A., Santoso, B., & Sopiah, S. (2025). The Influence of Compensation, Job Satisfaction and Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Journal of Industrial and Business Management*, 12(1), 89-102.
4. Badaruddin, A. (2022). Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Ekstra-Peran Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(3), 201-214.
5. Firdaus, M., & Oetarjo, M. (2023). *Manajemen Kompensasi dan Remunerasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Green, L. W., Kreuter, M. W., Deeds, S. G., & Partridge, K. B. (1980). *Health Education Planning: A Diagnostic Approach*. Palo Alto: Mayfield Publishing Company.
7. Hantoro, R., Aliyah, I., & Istanabi, T. (2024). Analisis Pemetaan Risik Bencana Hidrometeorologi di Wilayah Jawa Tengah. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, 15(1), 33-47.
8. Iswarijaya, A., Rahmat, H., & Kurnia, D. (2025). Penguatan Inisiatif Sukarela dan Kompetensi Pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik.
9. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11(1), 15-29.
10. Kurniawan, A., Lestari, P., & Supriyadi, E. (2022). Keadilan Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Perilaku Ekstra Peran. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(2), 134-145.
11. Laihad, G. H., & Suhardi, E. (2023). The Influence of Work Motivation and Knowledge on Organizational Citizenship Behavior of Kindergarten Teachers in Bogor City. *International Journal of Educational Administration*, 7(2), 140-152.
12. Maghfiroh, L., Nurhayati, S., & Rahmawati, A. (2023). OCB sebagai Faktor Krusial Efektivitas Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(3), 210-222.
13. Manenzhe, P., & Ngirande, H. (2021). The Influence of Compensation, Training and Development on Organisational Citizenship Behaviour.
14. *South African Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1-10.
15. Manurung, E., Tambunan, R., & Hidayat, T. (2024). Lingkungan Kerja Suportif dan Komitmen Pegawai Publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 77-88.
16. Mariana, L., & Sylvia, R. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Operasional Publik*, 6(1), 55-68.
17. McClelland, D. C. (2016). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
18. Monica, D., & Dwiarti, R. (2025). The Effect of Work Environment, Job Loyalty and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior at PDAM Bantul Regency. *Journal of Applied Management Studies*, 6(1), 101-115.
19. Muliani, L., & Perkasa, A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 167-178.
20. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2012). *Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments*. London: Routledge.
21. Pasongli, M., Rattu, J., & Wenas, R. (2023). Pengelolaan Kompensasi Material dan Immaterial dalam Organisasi Publik. *Jurnal Efisiensi Manajemen*, 21(1), 40-52.
22. Patiwael, F., Herawati, E., & Kurniawan, B. (2021). Penguatan Komitmen Kerja dan Respon Darurat Pegawai Kebencanaan. *Jurnal Manajemen Bencana*, 7(2), 88-99.
23. Priyatno, D., & Firmananda, A. (2022). *Petunjuk Teknis Penulisan Manuskrip Ilmiah Kebijakan dan Sosial*. Kampar: FEB Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.
24. Rafiq, M., & Helmy, I. (2024). Kesiapsiagaan dan Perilaku Ekstra Peran ASN dalam Penanggulangan Bencana. *Jurnal Administrasi Kebijakan Publik*, 12(1), 102-116.
25. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
26. Sanjaya, A., Wibowo, A., & Kusuma, H. (2018). *Pedoman Penyusunan Struktur Artikel Ilmiah Sosial dan Teknologi*. Bangkinang: UP Press. Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational
27. Citizenship Behavior (OCB) (PT BPR Bank Bantul). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 230-243.
28. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons. Setiawan, R. (2022). *Dimensi dan Indikator Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)*. Bandung: Alfabeta.
29. Setiawan, B., Rusba, A., Ramdan, M., Saputra, D., & Swandito, A. (2024). Operasi Mobilisasi Bantuan Kemanusiaan Lintas Region BPBD Surakarta. *Jurnal Aksesibilitas Kebencanaan*, 5(1), 14-29.
30. Sholeh, M., Kristiawati, E., GS, A., Dewi, K., Susanti, E., & Hidayat, R. (2024). *Dinamika Motivasi dan Remunerasi Sektor Operasional Risk*.
31. Yogyakarta: Deepublish.
32. Siregar, H. (2023). Iklim Komunikasi Organisasi dan Kenyamanan Kerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(2), 145-156.
33. Soelistya, D., Supriyanto, A., & Amalia, N. (2021). *Faktor-Faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Organisasi*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
34. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
35. Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Magister Manajemen*, 13(1), 44-57.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

36. Susilo, S. A., & Rahmawati, E. (2025). Dorongan Intrinsik dan Kontribusi Ekstra Peran Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 9(1), 30-42.
37. Tontoli, A., Lapian, J., & Tumiwa, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap OCB Pegawai Lembaga Penanggulangan Risiko. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1102-1113.
38. Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
39. Utarini, N., & Riyanto, S. (2024). The Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Career Path on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 205-218.
40. Virnanda, F., & Armanu, A. (2023). Peran Lingkungan Kerja Non-Fisik dalam Meminimalisir Stres Kerja dan Meningkatkan OCB. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2), 310-322.
41. Yulianto, E., Pramesti, D., Indayani, L., & Pebrianggara, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Sari Murni Jaya. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 9(2), 180-192.
42. Zunaidah, Z., Nembah, F., & Novia, R. (2020). *Manajemen Kompensasi Teori dan Aplikasinya*. Palembang: Universitas Sriwijaya Press.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13954
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)